

организации занимает каждый ее член.

В социометрическом исследовании могут быть выявлены следующие социально-психологические позиции сотрудников: неформальный лидер, предпочитаемый, изолированный или отвергаемый члены группы/организации. *Лидер* - наиболее авторитетный член группы - имеет наибольший индекс социометрического статуса и занимает первое ранговое место по шкале авторитетности. *Изолированный* элемент - это член группы, которого не выбирают коллеги. *Отверженный* - член группы, получивший максимальное количество отрицательных выборов при отсутствии даже одного положительного.

Применение социометрического метода позволяет достигать конкретных практических результатов: смягчать конфликты в реальных группах, выявлять лидеров и изгоев групп, добиваться повышения производительности труда путем ослабления противоречий между формальными и неформальными структурами в реальных организациях, даже устранять временные неврозы, тревожные состояния и душевную депрессию. Это особенно важно для персонала организационных подструктур системы социальной защиты населения, поскольку их деятельности связана с постоянной напряженностью, ведь независимо от разновидности исполняемой работы труд социального работника относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом.

М. Смирнова

Управление персоналом в социальной сфере

Синонимом английского слова «менеджмент» может выступать русский термин «управленец». Управление - это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации.

Менеджеры различных направлений и специальностей сейчас широко востребованы на рынке труда. В газетах и журналах можно увидеть огромное количество объявлений с вакансиями о приеме на работу менеджеров. Это - менеджеры по продажам, турменеджеры, менеджеры по развитию сбыта, менеджеры по работе с розничными клиентами, менеджеры-администраторы, офис-менеджеры, менеджеры по персоналу, менеджеры торгового зала и др.

Среди вышеперечисленных направлений менеджмента особое внимание следует обратить на такую специальность как менеджер по персоналу. В настоящее время должности руководителей предприятий не всегда занимают опытные и имеющие специальное образование в данной сфере люди. Управление персоналом достаточно сложный, трудоёмкий, требующий постоянных инноваций процесс.

Задача управления человеческими ресурсами сводится к обеспечению организации необходимым числом работников, выполняющих производственные функции. Эффективность управления персоналом определяется степенью реализации общих целей организации, преимущественно, это развитие, закрепление позиций предприятия на рынке и получение прибыли от работы.

Основным структурным элементом организации являются её работники (персонал). Для того чтобы успешно развиваться, организация должна управлять коммуникацией, подбором, обучением, оценкой, вознаграждением кадров.

Управление персоналом организации охватывает широкий спектр функций: обеспечение безопасности персонала; управление нововведениями в кадровой работе; обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров; управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением; управление поведением персонала в организации; управление социальным развитием; высвобождение персонала. Управление персоналом организации предусматривает информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и документационное обеспечение системы

управления персоналом. Если руководитель с особым вниманием подойдет к подбору и развитию персонала во время трудового процесса, это отразится на успешности и продуктивности его предприятия.

Управление персоналом в социальной сфере имеет некоторые отличительные особенности. Технология управления персоналом в социальной работе схожа с управлением персоналом в других профессиональных сферах (при управлении кадрами в социальной работе происходит прием, отбор, обучение, продвижение персонала). В процессе управления персоналом в социальной работе необходимо учитывать наличие следующих специфических черт этого процесса: в большинстве систем управления социальной работой руководителями являются женщины, при этом коллективы в основном женские, что накладывает отпечаток на стиль и методы управления, психологию взаимоотношений.

Руководителю в социальной сфере обязательно иметь психологическую подготовку, ему следует обращать внимание, прежде всего, на относительно устойчивые особенности человека (к каждому работнику нужен индивидуальный подход), необходим здоровый психологический климат в коллективе, работник должен чувствовать свою значимость для коллектива.

Нужно позаботиться об использовании дополнительных мер для снятия эмоционального напряжения работников, это могут быть комнаты для отдыха (разгрузок), введение должности психолога для работы не только с клиентами, но и с самими социальными работниками, организация неформального общения в коллективе для обмена опытом, обсуждения насущных, каждодневных волнующих вопросов.

Профессия – специалист социальной работы относится к типу профессии *«Человек - социальные системы»*, поэтому весь трудовой день человек проводит среди людей, его клиентами являются люди, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации. Следовательно, необходимо построение и поддержание оптимальных

деловых межличностных отношений, окрашенных положительными эмоциональными переживаниями.

Н. Соболева

«Лёгкие наркотики» как элемент современной молодёжной субкультуры

Понятие «наркотик» является юридическим термином. Государственная Дума издала закон «О наркотических средствах и психотропных веществах», который определяет, что наркотиками считаются субстанции и препараты, включенные в «Перечень наркотиков» Постоянно действующим Комитетом по Контролю за наркотиками (ПККН) РФ¹.

Наркотики - актуальнейшая тема среди современной студенческой молодежи. В обыденном сознании молодежная субкультура прочно увязывается с наркоманией. В нашем исследовании акцент сделан на таком аспекте наркомании, как употребление так называемых «лёгких наркотиков» в современной российской молодежной среде.

Хотя в российском законодательстве нет определения «лёгкие наркотики» (принято считать, что таковых не существует), в обществе относят к ним следующие группы: галлюциногены (синтетические - ЛСД, экстази и природного происхождения - из грибов), производные конопли (наркотики, изготовленные из конопли). В настоящее время в России наиболее часто встречается злоупотребление препаратами конопли. Возможно, это связано с их относительной дешевизной и доступностью. К героину и кокаину зависимость формируется практически сразу.

По данным мониторинга, доля детей, подростков и молодежи в возрасте 11-24 лет, информированных об основных видах наркотических средств, достигает 70%. Из них 75,3% знают о препаратах конопли (каннабиса), 21,5% о галлюциногенах, 15,4% о психостимуляторах.²

Всего в конопле найдено около 400 органических соединений. Действующим (наркотически активным) началом конопли является подгруппа каннабиноидов под общим названием «каннабиноль». Среди них в конопле по количеству больше всех содержится *дельта-9-тетрагидроканнабинола (ТТК)*. В отличие от большинства других наркотиков, включая алкоголь, ТТК аккумулируется в жировых клетках и поэтому требует более длинного периода для полного выведения, чем любое другое психоактивное соединение. Некоторые потребители коно-